

La prime de service en cours d'évolution

Pour les femmes et la maternité

Vote au comité social d'établissement (CSE) le 21/03/2024

Explications

Dans un contexte **d'égalité femme/homme pour les salaires**, il apparaît que les femmes sont moins bien rémunérées dans la fonction publique hospitalière et ont une moins bonne retraite, malgré des grilles de salaire identiques.

Cet état repose essentiellement sur les temps partiels que les femmes prennent en grande majorité, (même s'il y a des hommes également, mais ils sont encore minoritaires). Les salaires sont donc plus bas, comme les cotisations retraite et, par conséquent, les pensions de retraite des femmes sont aussi inférieures à celles des hommes.

Pour essayer de corriger ce fait, la CGT a proposé que les femmes qui sont en arrêt en maladie ordinaire pour maternité, avant le congé pathologique et congé maternité (il y a une case à cocher sur l'arrêt de travail ce qui ne divulgue pas le secret médical) ne perdent pas la prime.

Qu'est ce que la prime de service ?

La prime de service est une prime de « productivité ». C'est une enveloppe fermée qui dépend de la masse salariale.

Chaque journée d'absence (hors accident et maladie du travail, congé maternité, certaines ASA (autorisations spéciales d'absence)) est décomptée de 1/140^{ème}. Cette prime n'est pas juste pour nos collègues en arrêt maladie, on ne choisit pas d'être malade. Les contractuels n'y ont pas droit non plus. Plus il y a d'arrêts maladie, plus la prime augmente pour ceux qui la touche, par redistribution du reliquat.

Cette année la prime devrait augmenter de 100 €, d'après la direction.

Les arrêts augmentent pour la 3^{ème} année consécutive (2020 7,75%, 2021, 8%, 2022 8,80%) et les conditions de travail y sont pour beaucoup. Les épuisements professionnels se multiplient et les agents sont fatigués par le rythme de travail imposé, les rappels à domicile, le recul du départ à la retraite...



Pourquoi les femmes enceintes ?

La maladie, le handicap ou le vieillissement touchent autant les femmes que les hommes, par contre la grossesse n'est supportée que par les femmes. On voit de plus en plus de femmes s'arrêter précocement, notamment à cause des conditions de travail (cadence, 12h, nuit...). Il est donc courant que les femmes enceintes perdent leur prime l'année de la maternité.

Pour répondre à la demande de la CGT, la direction a proposé une compensation de la prime aux femmes enceintes, qui ne compensera pas entièrement la prime ; d'après la direction, la prime doit « rester une prime de productivité et inciter le retour au travail ». La CGT n'a pas été sans lui rappeler que les agents ne choisissent pas eux-mêmes d'avoir un arrêt de travail.

De ce fait, qu'est ce qui va changer ?

Pour les femmes enceintes (150 environ en 2023), au-delà de 140 jours d'arrêt, pas de prime comme tout le monde. En dessous de 140 jours d'arrêt, un reversement de prime avec le reliquat se fera au prorata du nombre de jours travaillés. De ce fait, **150 femmes enceintes environ auront une prime forfaitaire.**

Pour les autres agents (6500 environ), le calcul de la prime en tenant compte de 150 personnes en moins en arrêt. **L'augmentation de la prime sera quand même de 90 € environ au lieu de 100 €.**

Conclusion

Cet aménagement de la prime au nom de l'égalité femme/homme nous paraît important. Cependant nous avons conscience que ce n'est pas la révolution. La direction ne débourse rien dans cette affaire puisque la prime est à budget constant.

Ce qu'il reste à faire :

Aménager pour les femmes enceintes (et allaitantes) des conditions de travail qui leur permettent de travailler jusqu'au congé pathologique ou congé maternité :

- Permettre la prise de l'heure de grossesse dans tous les services
- Aménager les horaires à la demande (12h, 10h, nuit ...), y compris pour les femmes allaitantes.
- Tenir à jour une liste des produits dangereux et une liste des services concernés accessibles
- Faciliter le maintien de l'allaitement par des lieux dédiés et du temps imparti (travail en cours par la direction pour trouver des salles pour tirer son lait)
- Permettre la reprise dans son service d'origine après un congé parental

Pour toutes les femmes : accès à des protections périodiques gratuites de dépannage, dans les vestiaires femmes et non mixtes ; réflexion à engager autour des pathologies menstruelles.

La CGT revendique :

- **Des augmentations de salaires véritables, incluant les primes, une compensation de l'inflation depuis 15 ans et une véritable augmentation d'au moins 10%. STOP A TOUTES LES PRIMES INEGALITAIRES. On travaille tous !!**
- **L'amélioration des conditions de travail pour tous en prenant en compte les fragilités de la vie : maternité, maladie, handicap, vieillissement.**